

# 非正規という働き方は本当にリスクか ——男性常用非正規の就業実態とリスクの検証——

萩原 牧子 リクルートワークス研究所・研究員

本稿の目的は、男性非正規の継続的なキャリア形成の可能性について検証することである。具体的には、非正規という働き方が（1）多様化する就業意識に対する選択肢になりえているのか、また、（2）（仕事、生活が）継続しうるのか、に注目して、フルタイム常用非正規と正社員を比較検証した。その結果、フルタイム常用非正規という働き方がその両方を満たし、（正社員に移行を前提としない）キャリア形成の可能性が示された。

**キーワード：フルタイム常用非正規、キャリア形成、就業意識、継続性、能力形成**

## 目次

- I. はじめに
  - I-1. 本研究の目的
  - I-2. 先行研究
- II. データ
  - II-1. 調査概要
  - II-2. 記述統計
- III. 分析
  - III-1. 就業意識の検証
  - III-2. 継続性の検証
- IV. インタビュー
- V. 総括と今後の課題

## I. はじめに

### I-1. 本研究の目的

非正規という働き方が増加している。総務省「労働力調査」によると、雇用者に占めるその割合は2008年には34.1%に達し、10年間でおよそ10%の伸びである。佐藤（1998）によると、このような働き方には2つの対立する評価があり、「一つは、就業機会の選択肢の拡大であって、かつ、典型的な働き方と比べて柔軟な働き方だと肯定的に評価するもので、もう一つは、就業機会の安定性に欠けるだけでなく、賃金などの労働条件が低

く、技能レベルも単純であることから、良好な就業機会ではないと否定的に評価するもの」である<sup>1</sup>。

ただし、非正規という働き方を「肯定的」に評価するものは、非正規社員という働き方の大多数を占める女性をおもな研究対象としているものが多く、男性も「肯定的」に評価されているとはいいたい。「否定的」な研究は、総じて、非正規という働き方は長期化するほどリスク（収入格差、能力形成機会の損失、未婚化など）が高くなることに警鐘を鳴らし、正社員移行をテーマにした研究が重ねられてきた（堀・小杉・久木元 2007; 玄田 2008, 2009; 堀田 2009 など）。

しかし、非正規という働き方がこれだけ増加し、企業側の人材ニーズ（雇用形態のニーズ）に大きな変化が期待できない今、正社員移行を前提とした議論には限界があるのではないかと思われる。また、過剰な労働時間や能力形成機会の減少<sup>2</sup>、倒産といった昨今の企業実態を考慮すると、そもそも、正社員だとリスクがないとか、正社員が正しい働き方だともいえなくなっている。今後は、男性でも、正社員移行を前提するのではなく、さまざまな働き方を通じてのキャリア形成について議論がなされるべきではないだろうか。

本稿の目的は、上記の問題意識を背景に、男性の非正規という働き方を通じての継続的なキャリ

ア形成の可能性を検証することである。誤解を恐れずにいうと、男性の場合は、女性と違って世帯主である（もしくは、なりうる）可能性が高く、非正規という働き方が、(1) 多様化する就業意識に対する選択肢になりうる、というだけでなく、

(2) 仕事、生活がともに、継続しうる働き方であるということが求められる。本稿では、この両方を満たすことを、キャリア形成が可能な状態であると定義する。また、これを正社員と比較検証する上で、非正規という「就業形態」の違いだけに着目するために、非正規の条件を、大卒以上、常用雇用（雇用契約期間が1年以上、もしくは結果的に勤続年数が1年以上）<sup>3</sup>、フルタイム（週5日35時間以上）勤務にコンロールした<sup>4</sup>。さらに、ある程度、自身の就業人生を振りかえることができる30代を研究対象とし、独自の定量調査と補足的なインタビュー調査で実証的に分析した。

本稿の構成は次のとおりである。本節ではこの後、先行研究のレビューを行う。IIでは調査概要と記述統計で調査対象者を概観し、IIIは、非正規の働き方が多様化する就業意識の選択肢となりえているのか、また、継続しうるのかに関して検証と行う。IVでインタビューにより検証を補足し、Vで結論と今後の課題を述べる。

## I-2. 先行研究

増加する非正規の働き方に対して、その背景を検証するもの（たとえば黒澤・玄田 2001; 小杉 2007）、マクロ的な影響を分析するもの（古郡 1997）、正社員と比べて比較検証するもの（たとえば小倉 2007; 奥西 2007）など、多くの研究が蓄積されている。ここでは特に、本研究にかかわる非正規の働き方に対する評価と、キャリア形成という側面から概観したい。

非正規の働き方を「否定的」に評価する研究は数多い。たとえば、初職が正社員とフリーターの長期的な所得や未婚化の格差の存在を統計的に実証するもの（酒井・樋口 2005）や、能力形成の機会が正社員と比べて限定されていることを示す

もの（小杉 2001）から、正社員とフリーターには希望格差があるといった心理的格差にまで踏み込んだ議論（山田 2004）まで、幅広い分野で研究が蓄積されている。これらでは継続的なキャリア形成のためには非正規という働き方を離脱することが必要であるとされ、先述のように正社員移行の研究が重ねられている。

一方、非正規の働き方を「肯定的」に評価するものとして、佐藤（1989, 1998）や高梨（1980）は、就業形態の多様化が、女性や高齢者など、伝統的な就業形態の枠外に置かれていたひとたちに、新しい働き方を提供してきた背景を整理し、自ら望んでその働き方が選択されていることを示している。また、佐藤（1989）は、それらの働き方に対する評価は、多様な価値尺度によってなされるべきだという。ただし、これらの研究は、非正規のなかの大多数を占める女性の就業意識に焦点があたっており、全体の割合からみると少数派である男性の非正規を「肯定的」に評価しているとはいいがたい。

多様化する働き方を背景に、非正規での働き方を通じてのキャリア形成を模索する研究も現われてきた。キャリアを継続して形成するには、能力開発が必要であるとしたうえで、たとえば、派遣スタッフの実態と能力向上の取組みについて調査したもの（佐藤・松浦・島貫・高橋・中道 2009）や、直接雇用の非正規に対する能力開発について企業調査したもの（独立行政法人労働政策研究所・研修機構 2008）がある。正社員と比べて非正規の仕事の範囲や能力開発機会が限定されている実態が確認されるが、一方で、非正規社員全体の能力開発に積極的でない企業であっても、意欲の高い非正規社員に対しては個別に高度な仕事を担当させる事例が見つけられた（佐野 2008）。また、佐藤（2004）は、正社員の人的資源投資に熱心な企業では非正社員への人的資源投資も熱心に行われる傾向を示している。非正規という働き方でも、企業によって、また、個人の意欲によって能力開発の道が開ける可能性がみられ大変興味深い。ただし、これらの研究は事例研究や、特定の

求人をしている企業調査からの結果である。

以上の知見を踏まえ、本研究では、非正規のなかでも、今まで注目されてこなかった男性に焦点をあて、正社員移行を前提としない、非正規という働き方を通じての継続的なキャリア形成の可能性について検証していく。

## II. データ

### II-1. 調査概要

全国、大卒以上、30代の男性非正規社員を対象に、インターネットモニター調査を実施した。分析前にインターネット調査手法による回答者の偏りを確認するために、公の調査である「就業構造基本調査（総務省）」の公表データの単位と揃えることに注力し<sup>5</sup>、これ以上の条件は加えなかった。実施期間は2009年12月9日～15日で1197サンプルを回収した<sup>6</sup>。比較対象として、同条件（全国、大卒以上、30代）の男性正社員を対象に565サンプル回収している。

### II-2. 記述統計

まずは、本調査の全対象者である、大卒以上30代の男性非正規の就業状況を正社員と比較する。本稿では研究対象として、さらに、「フルタイム常用非正規」という条件を加えるが、そのまに、非正規全体の就業傾向をみることで、本研究対象者の位置づけを確認しておきたい。

#### ◎非正規の労働時間は短いとはいえない

非正規の82.5%が週5日以上働いている（図表1）。週35時間以上働いているのは正社員が84.6%、非正規が67.6%である。正規の18.2%が週55時間以上働いている（週15時間程度の残業）。

図表1 週労働日数と労働時間

	TOTAL	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日	週6日	毎日
正規	565	0.0	0.0	0.0	0.5	83.9	14.5	1.1
非正規	1197	1.0	2.0	5.2	9.4	69.5	10.4	2.6

  

	TOTAL	～20時間未満	20～35時間未満	35～45時間未満	45～55時間未満	55時間～	平均	標準偏差
正規	565	14.7	0.7	26.0	40.4	18.2	42.9	16.89
非正規	1197	18.0	14.5	39.3	21.8	6.5	35.4	16.14

非正規といっても、雇用は継続している

雇用契約期間を定めて雇われている非正規が64.0%で、雇用契約期間は1年未満が55.5%で、残りのほとんどが1年半未満である（図表2）。しかし、更新される可能性が高いのが74.0%で、結果的には勤続年数は雇用契約期間よりも長い傾向にある<sup>7</sup>（図表3）。一方、正社員でも、雇用契約期間を定めて雇われているものが8.1%も存在することは興味深い。佐藤（2006）は先行研究において非正規の契約更新が一般化していること、また、正社員でも雇用契約期間に定めがある人がいることを示しているが、今回の研究対象者においても同様の傾向が確認された。

図表2 期間の定めの有無と雇用契約期間

	TOTAL	雇用期間の定めがある	期限の定めのない雇用契約である	わからない
正規	565	8.1	88.5	3.4
非正規	1197	64.0	26.9	9.1

  

	TOTAL	3か月未満	3か月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上3年未満	3年以上
正社員	46	4.3	4.3	4.3	32.6	10.9	43.5
非正規	738	7.6	20.7	27.2	34.6	4.3	5.6

図表3 雇用契約期間の更新の可能性と勤続年数

	TOTAL	ほぼ間違いなく更新される	更新される可能性が高い	どちらともいえない	更新される可能性が低い	更新されない	更新される計	更新されない計
正規	51	56.9	19.6	9.8	5.9	7.8	76.5	13.7
非正規	772	37.0	36.9	15.2	2.6	8.3	74.0	10.9

  

	TOTAL	3か月未満	3か月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上
正社員	564	1.8	1.8	4.4	16.7	14.7	60.6
非正規	1196	6.2	6.7	11.9	30.6	21.1	23.6

本稿のおもな研究対象者は、「フルタイム常用非正規」であるが、フルタイムの定義を、週5日35時間以上勤務とし、常用非正規の定義を、就業構造基本調査の定義に準じて、雇用契約期間が1年

以上、もしくは結果的に勤続年数が1年以上とした<sup>8</sup>。そうすると、非正規の本調査回答者の64.8%がフルタイムであり、80.4%が常用非正規であり、両条件を満たす53.4%がフルタイム常用非正規である<sup>9</sup>。

以下では、フルタイム常用非正規の就業状況や属性も合わせてみておく。

◎非正規のほとんどは自立している

非正規は親にパラサイトしているという議論がある(山田 1999)が、非正規の8割弱、フルタイム常用非正規の9割弱が、自分の生活は自身の収入によってなりたせている<sup>10</sup>(図表4)。

図表4 生活の主な収入源

	TOTAL	あなた自身の収入	配偶者の収入	親の収入	その他
正社員	564	97.0	0.7	2.0	0.4
非正規	1168	78.8	3.0	15.9	2.3
フルタイム常用非正規	624	87.7	2.1	9.1	1.1

◎非正規は既婚率は低く、配偶者の就労率が高い

非正規は正社員に比べて既婚率が低いが、フルタイム常用非正規では、多少(4ポイント)既婚率が高くなる。非正規の配偶者は正社員の配偶者より働いている(図表5)。

図表5 既婚率と配偶者の就業状況

	TOTAL	配偶者がいる	配偶者がいない
正社員	564	54.8	45.2
非正規	1168	19.1	80.9
フルタイム常用非正規	624	23.1	76.9

	TOTAL	働いていない	正社員として働いている	正社員ではない就業形態で働いている	自営業など、雇用されないうちで働いている
正社員	309	53.4	19.4	25.9	1.3
非正規	223	42.6	21.1	33.2	3.1
フルタイム常用非正規	144	47.9	18.1	31.3	2.8

◎夫婦で見ると、非正規の世帯収入は低い

労働日数や労働時間などをコントロールしたフルタイム常用非正規だが、年収は正社員と比べると低い。一方、配偶者の年収は、正社員よりフル

タイム常用非正規、さらに非正規のほうが高い。夫が非正規の場合、妻がともに働いて家計を支えている様子うかがえる。たとえば、単純化してみると、夫が非正規で妻が働いている場合(既婚非正規の6割弱)、2人の年収平均の合計は502.1万円(252.1+250.1)で、配偶者が働いていない正社員(既婚正社員の過半数)の収入483.0万円と逆転するというのは興味深い。雇用が不安定な時代においては、配偶者が働いていない正社員より、夫婦ともに働いている非正規のほうが、リスクが少ないかもしれない(図表6)。

図表6 本人の年収と配偶者の年収

(本人の年収)	TOTAL	年収平均	標本標準偏差
正社員	564	483.0	184.5
非正規	1168	252.1	162.2
フルタイム常用非正規	624	300.3	158.8

  

(配偶者の年収)	TOTAL	配偶者ありベース	標本標準偏差	うち、配偶者が働いているベース	標本標準偏差
正社員	309	117.3	169.2	222.4	170.8
非正規	223	162.2	196.3	250.1	197.9
フルタイム常用非正規	144	147.5	181.3	257.5	179.2

◎6割強が正社員も経験し、現在消極的に非正規なのは6割弱

非正規のうち、6割強が正社員を経験している(図表7)。現在、非正規で働く理由は、正社員の仕事が得られなかったという、消極的な理由は6割弱である。

図表7 経験就業形態と現在非正規で働く理由

	TOTAL	正社員・正規職員	社会人アルバイト・パート・フリーター	契約社員・嘱託社員	派遣
正社員	564	99.3	17.0	12.1	9.6
非正規	1168	61.6	70.8	50.5	39.7
フルタイム常用非正規	624	60.6	62.5	57.2	39.9

  

	TOTAL	正社員での仕事を得られなかったから	就業形態にこだわらずに仕事を探したから	そもそも正社員としての仕事につく気がなかったから
非正規	1168	58.5	28.7	12.8
フルタイム常用非正規	624	58.8	30.8	10.4

### Ⅲ. 分析

#### Ⅲ-1. 就業意識の検証

非正規という働き方が男性にとっても、多様化する就業意識の選択肢となり得ているのかについて検証する。調査では、現在の就業形態で働いている理由を、「1. 正社員での仕事が得られなかったから、2. 就業形態にこだわらず仕事を探したから、3. そもそも正社員としての仕事につく気がなかったから」の選択肢できている。このう

ち、1 を選択したものを「消極的フルタイム常用非正規」、そして、2 もしくは3 を選択したものを「ボランティアフルタイム常用非正規」に分け、就業意識と就業実態、そして働き方の満足度に関する調査結果を、正社員とで比較する。

#### ① 就業意識の比較検証

望ましい働き方について 36 の設問で「かなりそう思う」から「まったくそう思わない」の5件法できいた<sup>11</sup>。正社員との回答傾向の違いをみる

図表 8 就業意識の比較検証

	正社員 (n=565)	消極的 + 常用フルタイム (n=372)		ボランティア + 常用フルタイム (n=262)		
		思う(計)	有意水準	思う(計)	有意水準	
成長	仕事を通じて、成長したい	75.5	74.9	0.828	72.4	0.310
	仕事においてやり遂げたという実感を持ちたい	75.5	71.7	0.162	70.0	0.265
	能力やスキルを高める機会が提供される組織で働きたい	73.6	71.4	0.990	68.5	0.270
	ビジョン・理念に共感できる会社で働きたい	70.4	<b>70.6</b>	0.950	67.3	0.449
	いつも新たな課題に挑戦していきたい	61.0	52.6	0.005 ***	59.1	0.485
	新しい商品・サービスや、価値を生み出したい	55.5	49.0	0.147	48.2	0.064 *
	世の中をすばらしいものにするのに貢献したい	53.9	51.2	0.413	53.3	0.751
	ひとつの分野の専門性を高めたい	66.0	60.2	0.186	65.0	0.790
	競争して、高め合いたい	36.3	28.9	0.001 ***	26.1	0.000 ***
	信頼できる上司やリーダーのもとで働きたい(みんな)	82.8	<b>88.0</b>	0.216	80.5	0.101
	仕事の進めかたは、自分で決めたい	72.7	64.9	0.004 ***	<b>73.5</b>	0.496
	さまざまな仕事を経験したい	39.5	37.1	0.409	<b>45.1</b>	0.338
昇進	会社のなかで昇進(出世)したい	39.4	34.6	0.038 **	24.1	0.000 ***
	注目を浴びるような仕事がしたい	33.0	26.2	0.002 ***	31.1	0.108
	ひとや組織をまとめてひきいたい	28.2	21.3	0.000 ***	23.3	0.000 ***
	多少無理しても、高い収入をめざしたい	27.5	22.9	0.126	21.0	0.010 ***
	大きな責任のある仕事を任せたい	37.8	30.5	0.010 ***	25.7	0.000 ***
	名前の知られた会社で働きたい	27.7	25.6	0.171	17.1	0.000 ***
時間	働いている時間よりプライベートの時間を大切にしたい	57.3	54.5	0.582	<b>61.5</b>	0.281
	組織にしばられたくない	49.6	<b>50.1</b>	0.649	<b>64.6</b>	0.000 ***
	競争するより、自分のペースで働きたい	58.2	<b>69.8</b>	0.000 ***	<b>73.2</b>	0.000 ***
	仕事内容より都合に合わせて勤務時間調整できる事が重要	33.5	28.9	0.102	<b>40.1</b>	0.056 *
	できるだけ働きたくない	32.1	29.7	0.070 *	29.2	0.186
	経済的に恵まれなくても仕事以外の時間を大切にしたい	31.7	<b>37.9</b>	0.007 ***	<b>51.0</b>	0.000 ***
	やりたい仕事だけに専念したい	46.1	<b>49.0</b>	0.179	<b>49.0</b>	0.210
	他人にどういわれようと、自分らしく働きたい	64.4	64.0	0.751	<b>77.0</b>	0.000 ***
	無理しない範囲で、きっちり働きたい	73.0	<b>81.7</b>	0.028 **	<b>80.2</b>	0.141
安定	安定した雇用契約のもとで働きたい	75.7	<b>84.5</b>	0.000 ***	62.3	0.000 ***
	一つの会社で安定的に働きたい	56.2	<b>64.3</b>	0.001 ***	42.4	0.000 ***
限定	任される範囲が広いより限定範囲内で工夫して進めたい	37.4	<b>45.0</b>	0.031 **	<b>40.9</b>	0.651
	マニュアルや手順にそって、仕事を進めたい(草食)	18.4	<b>31.1</b>	0.000 ***	<b>24.1</b>	0.593
補助	ほかのひとを支援したり、補助的な役割を担いたい	56.2	<b>60.8</b>	0.043 **	56.0	0.961
	高収入をめざすよりそれなりの収入を得られる方がよい	53.5	<b>61.9</b>	0.007 ***	<b>65.4</b>	0.008 ***
因子外	異動して勤務地が変わるくらいなら、転職したい	33.9	<b>38.1</b>	0.004 ***	<b>38.9</b>	0.006 ***
	人間関係が良好な職場で働きたい	85.1	<b>91.8</b>	0.004 ***	<b>90.3</b>	0.335
	好きな業界・商品に関われば仕事内容はこだわらない	29.1	<b>33.2</b>	0.057 *	<b>34.6</b>	0.132

※フィルコクソン順位と検定によって検定を行い、  
 \*は10%水準、\*\*は5%水準、\*\*\*は10%水準で有意な差があることを示す。  
 ※表記の回答割合が正社員と比べて高い場合は太字にしている。

ために、「消極的フルタイム常用非正規」と「ボランティアフルタイム常用非正規」にわけて、それぞれウィルコクソン順位和検定を行った。図表 8 はその結果で、5%水準で正社員と比べて有意な差がなかったものを網掛けしている。回答傾向をみるために、「そう思う（計）（かなりそう思う＋ややそう思う）」の回答割合も併記し、36 の設問は結果を読みやすくするために、因子分析による因子グループで並べなおした。

まず、正社員とボランティアフルタイム常用非正規の検定結果に注目する。昇進因子の設問群、時間因子の半数くらいは設問群、安定因子の設問群で回答傾向に差が存在する。ボランティアフルタイム常用非正規は、昇進したり、ひとや組織をまとめる働き方は望まない傾向にあり、組織にしばられず、自分のペースで、仕事以外の時間も大切にしながら働くことを望む。また、安定雇用への希望は正社員と比べると低い傾向にある。一方、

図表 9 就業実態の比較検証

		正社員 (n=565)	消極的 ＋常用フルタイム (n=372)		ボランティア ＋常用フルタイム (n=262)	
		あてはまる (計)	あてはまる (計)	有意水準	あてはまる (計)	有意水準
成長	仕事を通じて「成長している」という実感が持っている	37.8	22.3	0.000 ***	32.7	0.061 *
	仕事によって、やり遂げたという実感ももてる	46.1	37.9	0.000 ***	<b>53.7</b>	0.107
	職場には、能力やスキルを高める機会がある	41.7	28.3	0.000 ***	40.9	0.304
	会社のビジョン・理念に共感できる	31.6	21.8	0.000 ***	22.6	0.058 *
	新たな課題に挑戦する機会が多い	44.1	25.1	0.000 ***	35.4	0.000 ***
	新しい商品・サービス、価値を生み出せる	32.8	17.7	0.000 ***	20.6	0.000 ***
	世の中をすばらしいものにするに貢献できる	35.1	27.8	0.003 ***	31.9	0.078 *
	ひとつの分野の専門性を高められる	66.7	53.7	0.000 ***	61.5	0.326
	競争して高め合う風土である	21.3	11.7	0.000 ***	16.0	0.010 ***
	上司やリーダーが信頼できる	39.2	34.9	0.195	<b>40.1</b>	0.569
	仕事の進め方は、自分の判断に任されている部分が多い	57.4	48.2	0.002 ***	51.8	0.051 *
	さまざまな仕事を経験できる	36.3	20.7	0.000 ***	25.7	0.000 ***
昇進	昇進（出世）する可能性がある	36.0	8.7	0.000 ***	9.7	0.000 ***
	注目を浴びるような仕事ができる	15.1	12.0	0.000 ***	<b>16.0</b>	0.021 **
	ひとや組織をまとめてひきいる立場である	23.8	11.7	0.000 ***	13.2	0.000 ***
	高い収入が見込める	13.7	6.8	0.000 ***	<b>14.4</b>	0.014 **
	大きな責任を伴う仕事が多い	42.6	30.8	0.000 ***	32.7	0.000 ***
	名前の知られた会社である	39.5	<b>50.7</b>	0.000 ***	<b>53.7</b>	0.000 ***
時間	プライベートの時間がほとんどない +	19.5	15.3	0.004 ***	8.6	0.000 ***
	会社のルールに従うことに息苦しさを感じることもある +	47.5	39.0	0.010 **	40.9	0.007 ***
	人と競争するのではなく、自分のペースで仕事ができる	40.4	<b>45.0</b>	0.112	<b>53.7</b>	0.000 ***
	自分の都合に合わせて、勤務時間を調整しやすい	37.9	<b>43.1</b>	0.348	<b>51.8</b>	0.000 ***
	勤務時間が短い	13.1	<b>15.5</b>	0.004 ***	12.5	0.158
	通常の勤務時間を超えた残業が、よく発生する +	54.3	43.6	0.000 ***	44.0	0.000 ***
	やりたい仕事に専念できる	22.3	<b>23.7</b>	0.478	<b>35.4</b>	0.002 ***
	自分らしく、働けていると感じる	37.2	34.3	0.043 **	<b>50.2</b>	0.000 ***
	無理せず、きっちり働ける	31.4	<b>41.7</b>	0.000 ***	<b>52.5</b>	0.000 ***
安定	雇用不安（解雇される不安）が大きい	29.3	<b>53.1</b>	0.000 ***	<b>38.9</b>	0.000 ***
	自分が望めば、今の会社で長期的に働ける	63.5	37.9	0.000 ***	47.9	0.000 ***
限定	任される範囲が広すぎず限定された範囲内で工夫できる	24.8	<b>37.1</b>	0.000 ***	<b>42.4</b>	0.000 ***
	マニュアルや手順にそって、進める仕事が多い	24.8	<b>41.4</b>	0.000 ***	<b>38.5</b>	0.001 ***
補助	ほかのひとを支援したり、補助的な役割を担っている	49.1	<b>52.6</b>	0.287	<b>52.5</b>	0.460
	安定した収入が見込める	44.5	27.8	0.000 ***	36.2	0.014 **
(因子外)	勤務地が異動する可能性はない	42.6	<b>63.5</b>	0.000 ***	<b>63.8</b>	0.000 ***
	職場の人間関係が良好である	47.5	46.0	0.853	<b>52.9</b>	0.021 **
	好きな業界・商品に関わっている	36.5	34.1	0.017 **	<b>44.0</b>	0.156

※ウィルコクソン順位和検定によって検定を行い、  
 \* は10%水準、\* \* は5%水準、\* \* \* は1%水準で有意な差があることを示す。  
 ※表記の回答割合が正社員と比べて高い場合は太字にしている。  
 ※+は就業意識設問に対して逆転項目

成長因子の設問群には、差がない設問が大半であることも注目に値する。仕事を通じて成長したり、やり遂げたという実感を持ちたいという意識は、正社員と比べて差がないのである。

一方、消極的フルタイム常用非正規の望ましい働き方に、正社員と比べて差があることにも触れておきたい。昇進に対する要望が低く、仕事以外の時間を大切にしようとする傾向がうかがえる。なかでも特筆すべきは、限定因子や補助因子に差がみられ、正社員より、仕事の範囲を限定されることや、ほかのひとを支援する仕事を望む傾向がみられる。消極的フルタイム常用非正規が、そもそも希望どおりに正社員になれなかったのは、本人が望ましいと思う働き方と、実際に企業が正社員として求める働き方にギャップがあったからかもしれない。もしそうだとすると、そのギャップの解消がなければ、正社員移行の道は開けない可能性がある。

## ② 就業実態の比較検証

次に、就業実態を比較してみる。先ほどの働き方の要望設問にできるだけ対応するように、36の設問で現在の仕事の実態について「そのとおりである」から「あてはまらない」まで5件法で聞いた。先ほどと同じように、正社員との回答傾向の違いをみるために、「消極的フルタイム常用非正規」と「ボランティアフルタイム常用非正規」にわけて、それぞれウィルコクソン順位和検定を行った。図表9はその結果で、5%水準で正社員と比べて有意な差がなかったものを網掛けしている。回答傾向をみるために、「あてはまる(計)(そのとおりである+どちらかという+あてはまる)」の回答割合も併記し、36の設問は結果を読みやすくするために、就業意識と対応する設問順で並べなおした。

まず、正社員とボランティアフルタイム常用非正規の検定結果に注目する。さまざまな設問で回答傾向の差が確認される。昇進因子の設問群と、時間因子の設問群、安定因子の設問群の回答差は、そもそも、望ましい働き方として正社員との回答差が確認された因子に対応している。つまり、昇

進する可能性が低く、ひとや組織をまとめてひきいる立場ではなく、自分のペースで仕事ができ、プライベートの時間を持てるという現在の働き方は、ボランティアフルタイム常用非正規にとって、望ましい働き方が叶っていると解釈できよう。これは、時間因子のなかの「自分らしく働いていると感じる」の設問に、そう思う(計)と52.5%(正社員は31.4%)が回答している結果からも確認できる。正社員に比べて安定因子の設問群が低いが、これも、要望のほうで比較的低いと有意差がでていた設問である。成長因子に関しては3分の2の設問で正社員と差がないことが確認された。ほかの因子をみてみると、限定因子に差がみられることから、仕事の範囲が正社員と比べて限定されているため、それが成長因子の設問に影響を与えているのかもしれない。一方、正社員と消極的フルタイム常用非正規の検定結果をみてみると、ボランティア常用非正規の検定結果と比べて、成長因子の結果に大きな違いが確認される。

## ③ 働き方の満足度の比較検証

働き方に対する満足度と、働く意欲についても検証する<sup>12</sup>。これまでと同じように、ウィルコクソン順位和検定を行った。結果は図表10である。

まず、正社員とボランティアフルタイム常用非正規の検定結果に注目する。労働時間や仕事内容、職場の人間関係は、正社員よりボランティアフルタイム常用非正規のほうが有意に満足度が高く、収入の安定性や能力開発機会は、ボランティアフルタイム常用非正規のほうが有意に満足度が低い。働き方の総合的満足度は、有意な差がみられず6割弱が満足(計)と回答し、仕事に対する意欲も有意な差がみられず7割弱が意欲が強い(計)と回答している。働き方の総合的な満足度や、仕事に対する意欲は、ボランティアフルタイム常用非正規は正社員と比べて有意な差がないというのは注目に値する。

一方、消極的フルタイム常用非正規は、さまざまな満足度が正社員と比べて優位に低い。仕事に対する意欲も有意に弱い傾向がうかがえる。

### III-2. 継続性の検証

前項では、非正規という働き方が、男性にとっても、多様化する就業意識に対する選択肢となりえていることが確認された。本節では、その状態を将来も続けることができるのか、継続可能性について検証したい。非正規という働き方は、正社員に比べて、雇用が不安定で雇止め（中途解約を含む）される可能性があることを前提におき、ここでは、仕事を失っても再就職の見通しが高い状態であることを継続可能性と定義する<sup>13</sup>。それを満たす要件として、①（現在の）能力開発機会、②仕事を進める上で必要な基礎力の保有状況、③能力や知識の汎用性、④失業時の再就職の見通しの程度に注目して検証する<sup>14</sup>。

まず、正社員とボランティアフルタイム常用非正規の検定結果に注目する。①（現在の）能力形成機会に関しては、先述の図表 9 をみても。成長因子のなかの「能力やスキルを高める機会がある」が、正社員と比べて有意な差が存在しない。次に、図表 11 をみても、②仕事を進める上で必要な基礎力の保有状況については、「目標に向かって人や集団をひっぱる力」は正社員と比べて有意に差があるが、それ以外の基礎力には有意な差がない。また、③能力や知識の汎用性、④失業時の再就職の見通しの程度も、正社員と有意な差

がみられない。

一方、消極的フルタイム常用非正規は、②の基礎力には大きな違いはみられないが、それ以外は有意に低い傾向がみられた。

以上、フルタイム常用非正規の働き方を、選択理由により消極的とボランティアとにわけ、正社員と比較検証してきた。その結果、ボランティアフルタイム常用非正規にとっては、(1) 多様化する働き方に対する選択肢になり得ていて、(2) 継続する可能性もある、という傾向がみられた。

一方、消極的フルタイム常用非正規は、そもそも正社員という希望する就業形態が叶っていないだけでなく、成長実感や能力形成のための機会、再就職の見通しも正社員に比べて有意に低い。この違いは、どうして生じるのであろうか。ボランティアと消極的の勤続先（職種・従業員規模）を比較してみたが、大きな差は確認できなかった<sup>15</sup>。ここではこれ以上の検証は断念するが、先述のように、仕事への意欲には大きな差が見られたことから、佐野（2008）の先行事例のように、ボランティアフルタイム常用非正規が本人の高い意欲によって、結果的に、非正規という仕事の幅を広げて、自身の成長機会をつくりだしているという可能性も考えられる。

図表 10 働き方の満足度と意欲の比較検証

	正社員 (n=565)	消極的 + 常用フルタイム (n=372)		ボランティア + 常用フルタイム (n=262)	
		満足(計)	有意水準	満足(計)	有意水準
労働時間	65.8	<b>69.8</b>	0.207	<b>77.8</b>	0.001 ***
仕事内容	65.6	61.6	0.244	<b>71.6</b>	0.011 **
あなたの働きに対する収入の水準	41.7	25.6	0.000 ***	38.5	0.627
収入の安定性	59.9	34.9	0.000 ***	49.8	0.002 ***
能力開発の機会	47.2	28.1	0.000 ***	40.5	0.016 **
就業形態	73.4	28.6	0.000 ***	63.0	0.000 ***
職場の人間関係	66.0	<b>62.7</b>	0.824	<b>72.4</b>	0.022 **
生活	61.7	40.3	0.000 ***	58.4	0.555
働き方の総合的満足度	63.5	35.4	0.000 ***	59.5	0.407
		強い(計)	有意水準	強い(計)	有意水準
仕事に対する意欲 (強い 計)	69.7	<b>58.9</b>	0.010 ***	<b>68.9</b>	0.348

※ウィルコクソン順位検定によって検定を行い、  
\* は10%水準、\*\* は5%水準、\*\*\* は1%水準で有意な差があることを示す。  
※表記の回答割合が正社員と比べて高い場合は太字にしている。

図表 11 ②基礎力 ③能力知識の汎用性 ④再就職の見通し の比較検証

	正社員 (n=565)	消極的 + 常用フルタイム (n=372)		ボランティア + 常用フルタイム (n=262)	
		持っている (計)	有意水準	持っている (計)	有意水準
基礎力	円満な人間関係を築く力	56.4	53.7 : 0.334	53.3 : 0.270	
	人と協力しながら物事に取り組む力	66.5	68.7 : 0.632	60.7 : 0.139	
	目標に向かって人や集団を引っ張る力	38.8	27.2 : 0.000 ***	34.2 : 0.028 **	
	自分の感情をコントロールする力	55.7	58.0 : 0.502	59.9 : 0.443	
	やる気を維持する力	49.1	53.1 : 0.813	48.2 : 0.293	
	良い行動を習慣として続けられる力	55.5	57.5 : 0.988	58.0 : 0.687	
	情報を収集・分析して、課題を発見する力	66.1	62.9 : 0.139	65.0 : 0.917	
	課題解決のための計画を立案する力	55.3	47.1 : 0.001 ***	51.8 : 0.189	
	行動を起こし、最後までやりきる力	58.3	57.5 : 0.284	53.3 : 0.124	
	能力や知識が他の勤務先で役立つ程度 (役に立つ 計)	69.7	59.4 : 0.000 ***	68.5 : 0.970	
失業時再就職の見通し程度 (見通しがある 計)	32.3	17.0 : 0.000 ***	35.0 : 0.483		

※ウィルコクソン順位検定によって検定を行い、  
\*は10%水準、\*\*は5%水準、\*\*\*は1%水準で有意な差があることを示す。  
※表記の回答割合が正社員と比べて高い場合は太字にしている。

#### IV. インタビュー

これまでの検証結果を補足するため、定量調査回答者のなかから、ボランティアフルタイム常用非正規 12 人にインタビューを実施した<sup>16</sup>。インタビュー対象者のプロフィールは図表 12 のとおりである。

インタビュー内容は、普段の生活スタイル、これまでの職歴、現在の仕事内容、望ましい働き方、現在の働き方の継続可能性(仕事の面だけでなく、生活面も含め)、今後のキャリアイメージである。

図表 12 対象者プロフィール

氏名	年齢	職業	年収 (万円)	配偶者	配偶者就 労有無と 年収(万 円)	子供 有無	正社員 経験
A氏	37	契約社員 小売業 在庫管理	240	○	正社員 600	1人	○
B氏	39	契約社員 郵便局 配達業務	330				○
C氏	30	アルバイト 中古アクセサリ・ 貴金属の販売	300				○
D氏	30	派遣社員 小売業	430	○	働いてい ない	0人	
E氏	33	アルバイト サービス業	400	○	非正規 100	1人	○
F氏	36	派遣社員 教育関係	400				○
G氏	35	契約社員 IT関連 ソフトのサ ポート	350				
H氏	36	契約社員 コンピュータ関係の 販売	300				
I氏	38	契約社員 運輸業	300				○
J氏	39	派遣社員 電気機器製造	500				○
K氏	33	派遣社員 保険 システム関係	240				○
L氏	36	契約社員 研究開発(精密機 器)	550	○	自営業 150	0人	○

#### ① 現在の働き方を選択した背景

学卒後に非正規を選んで働くひとを、モラトリアム型、夢追い型で分類する議論があるが(小杉編 2002)、すでに大学卒業から年数を経ている今回の対象者には、それとは異なる特徴がみられた。非正規の6割が正社員経験者であることは先述のとおりだが、その経験を踏まえたうえで、責任やストレスが少ない働き方、残業が少ない働き方、自分のやりたい仕事に専念できる働き方を取って選んでいた。彼らにとっては、就業形態よりも、これらの条件を満たすことのほうが働く上で優先順位が高く、いわば、正社員という状態で働くことのほうがリスクなのである。

◎もう頭を使う仕事はいやだったので…。家から近いところで探しました。比較的定時に帰りやすい、責任があまりない仕事なので、精神的に楽です。(A氏：大手通信会社で正社員経験あり)

◎父が、大学時代に他界したんです。海外営業で年に10か月ぐらい出張に行っていて、あまり触れあえる機会がなくて。ストレスのかかる仕事をして早く死んじゃうぐらいだったら、あんまりお金がなくても一緒にいたほうがいいかなと思って(D氏)

◎社員(のとき)は拘束時間がいっしょなのに、派遣の仕事よりお給料が少なかったんです。いま

は、時間のシフトを自分で決められる。子供がどこかに行きたそうだなと思ったら、午前中だけ休み。……。正社員の人は、会社がこけたら、動けないじゃないですか。好きなことをしっかりと自分で仕事にしておけば、それが安定だと思うんです。(E氏：正社員経験複数あり、現在2つのアルバイト)

◎ (塾で正社員と司法書士になるための勉強を両立したいと思っていたが)、勉強する時間はゼロでした。「これはまずい」と思って辞めましたね。いまも正社員になってほしいといわれても断っています。授業以外のことをたくさんやらされるっていうんですかね。(F氏)

◎朝は8時45分から、終わりはエンドレスで、精神的に病みそうになったので、先に辞めました。次は、定型的な毎日決まったルーチンでやる仕事を探しました。(今の仕事で)正社員登用という制度があるんですが、辞退しているんです。正社員で激務を経験していますから。(I氏：金融会社で正社員経験あり)

◎30歳前半まで内容の濃い仕事をしていたので、ちょっとそこから離れたいなっていう。(J氏：電機メーカー正社員経験あり)

◎ (短期の仕事もいろいろ経験したなかで) 営業は頭が痛くなったし、半年に一度ものすごい忙しいときがきて、ああ、これがもっとひどくなったら過労死するんだろうなって。(パソコンに打ち込む仕事を一日中やるアルバイトを経験したときに) 楽しいなと思うぐらいで。そういう仕事もいかなと思ひ始めたんです。(K氏：複数の正社員経験あり)

◎ (今は) やりたいことができていい。(時間も) ラフに働けている。(L氏：公務員の経験あり)

## ② 仕事の継続性

調査対象者のほとんどが、現在の仕事が更新されない不安をそもそも持っていなかった。更新の見込みがわからないと語ったのはうち3人だった。ただし、本人が更新されると信じていても、企業

の業績悪化などにより、雇止めの可能性があるのが非正規という働き方であり、その認識が薄れている状態は、むしろ、リスクではないかとも感じられた。

◎ (正社員の) 営業のときは、営業成績を上げられないと切られる危機感がありました。いまは普通に働いていれば雇用が継続されるのかなと思います。(B氏：広告代理店で正社員複数あり、業績から解雇される)

◎ (更新されない可能性は) ないですね。就業規則に反した、遅刻が多いけど注意してもなおらないという人以外は…。正社員は店に1人しかいなくて、それでは仕事がまわりませんから。(C氏)

◎3か月ごとに「更新しました」という雇用契約書が送られてくる。サインをして事務的な手続きで、自動更新になっています。自分から辞めたいっていうか、あとは、お客さんと問題を起こして、お店から替えてくれってならない限りはずっと。でも、クレームでお店をやめなきゃいけない、じゃあ、こっちの店にいつとかな。(D氏)

◎これは、派遣の人間がいなくて成り立たない店だあって、入って1か月くらいでわかったんです。……。一番大切なのは体が資本だから…。そこだけをケアしておけば大丈夫じゃないかと。(E氏)

◎更新は1枚ぴつと紙がきて、名前を書いて返送するだけ。(更新が途絶えるという心配は) 考えられないですね。(F氏)

◎3人しかいないんで、1人辞めちゃうと仕事が成り立たなくなると思うんですよ。更新されないっていうことは、まず100%あり得ないと思う。ニュースとか見ると、よく派遣切りとかいう話も、僕は全くそういうの実感がないというか。(G氏)

◎「あと1カ月で期間満了になります」という紙と同時に、「もう半年更新します」という紙が渡されるんですよ。何か不祥事がない限りは、こっから「辞める」と言わない限りは、継続して雇用してもらえという感じです。(I氏)

◎会社は評価してくれるし、とんでもないミスをしなれば、会社が手放さないんじゃないかとい

う自信がある。(L氏)

### ③ 能力開発の機会

あえて聞いた項目ではなかったが、仕事内容の中で、研修の有無といった形式に関係なく自主的に取り組んでいる様子が見えてきた。

◎マニュアルも一応ありますけど、マニュアルはどうしても文字だけなんで。店長の社員や、社員が忙しいときはアルバイトの先輩が教えてくれます。(C氏)

◎現場で自分で覚えます。社員さんも教えてくれるわけではないですし、(職場で)情報を共有して、新しいひとがはいつてきたら、やっぱり教えてあげて。(D氏)

◎教材の予習をしていると勝手に力がつくような教材になっているんですよ。(F氏)

◎会社の研修の場はありますが・・・テクニカルサポートの仕事って、教えられたものを質問してくる人ってほとんどいないので。あいている時間は本とかみながら自分で作図したり、自分で実際にいろいろやってみるしか僕は理解できないんです。(G氏)

◎会社に学ぶ機会はないし、今の派遣という形態だと、誰かが教えてくれるわけではないので、自分。情報をとるすべを知っているのと、どの情報が必要かっていうのを使い分けています。(J氏)

◎空き時間に別の勉強をする時間も取れるし、上司に完全に仕事任せてもらっている。(L氏)

### ④ 生活の継続性

将来、家族が増える可能性まで考慮してもらったうえでも、今の働き方のままで、生活は余裕はないけど、なんとかなるといふ発言がめだつた。将来に不安を抱いているのは、うち4人だった。

◎妻が働いているので、もし何かあっても、明日、明後日に困るといふのはないですね。(A氏)

◎(周りで同じ働き方をしている)結婚しているひととも結構いるし、3人くらい子供がいるひと

います。(D氏)

◎しっかり計画を立てていけば、別に大丈夫。現に、子どもつれて、去年ハワイにもいったし。生活のやりくりの仕方をしているから、何とかなっちゃうんですよ。(E氏)

◎派遣というカタチでも、時給が1万5000円というひともあります。契約や正社員という働き方と比べて、仕事内容は全然楽だと思うんですけど。(それ以外のひとでも)収入だけでいうんだつたら大丈夫だと思うんです。(F氏)

◎契約社員とはいっても、有休ですとか、社会保険なんか完備していますので。確かに、年収は(正社員のときと比べて)3分の2くらいに下がりはしましたが、それ以上に自由な時間とか、精神的な落差といふか、今のほうが自分には合っていると強く感じます。(I氏)

◎今の契約社員は、正社員と給与が変わらない。退職金はないけど、ボーナスの何か月分とかも。3年以上たつと、変わらなくなるんですよ。(L氏)

### ⑤ 今後のキャリアイメージ

そもそもボランティアフルタイム常用非正規をインタビュー対象としているので、今の仕事のまま継続したいというのが大半だった。ここではそれ以外の意見をとりあげた。なかには、今の働き方を満たしたうえでの正社員を望む声も複数みられたが、現状の多くの正社員では実現の難しさを感じずにはいられなかった。

◎昔の一般職があればいいのに。(A氏)

◎年も年なんで、雇用形態にはこだわらず広告営業にまた挑戦したいです。(B氏)

◎今の条件を満たしたうえで、さらに正社員だったらいけど、それは難しいですよ。(D氏)

◎早く資格をとって、受かってからは、食べていけるレベルになるまで、今の仕事とバランスをとって、軸足を替えていきたいです。(F氏)

◎今までは自分のお店を持ちたいと漠然とした展望があり、短期でいろいろやってきましたが、何か普通に企業で働いて、正社員として働くのもい

いんじゃないかと思っています、今は、基本的に探すうえで、まあ、やはり残業をそんなにしたくない。自分の時間をちゃんと持てるような仕事を見つけないですかね。(I氏)

◎今の仕事(パソコン入力)で正社員になろうかなど。(K氏)

#### ⑥ 今の働き方かたが継続できない別のリスク

継続できない要因として、収入や不安定さといったものを想定していたが、インタビューを通じて、それらは彼らにとって大きな問題ではないことが確認された。むしろ、非正規という働き方に対する社会の評価が、継続することを難しくしている実態が明らかになった。

◎世間体っていうのもあって。初めて会った人に、派遣でやっていますって、あんまり言いにくいですからね。そういうのを自信もって言える社会だったらいいなと思いますけど。(D氏)

◎一番の不都合は、やっぱり、大きい買い物をしたとき。お金はちゃんとそろっているけど、「アルバイトなんで、ローンを組めません」とか。そこはもう、社会的な面じゃないですか。同じ職場で同じ仕事はしているけど、身分、社員とアルバイトの違いだけで、そういう区分をされちゃうと、そこが不都合かな。(E氏)

◎正規の社員ではないという人に対する地位が世間的に見て比較的に低い。自分がしっかりしていればいいんでしょうけど、そういうところを気にしちゃうと…。(F氏)

◎ほかの人間(大学のときの友達)はみんな正社員なんで、やっぱり自分もちょっと気おくれして、なかなか連絡をとらないんですね。(I氏)

## V. 総括と今後の課題

本稿では、男性の非正規という働き方を通じての継続的なキャリア形成の可能性について検証した。具体的には、キャリア形成が可能な状態を、(1) 多様化する就業意識に対する選択肢になりう

る、というだけではなく、(2) 継続しうる働き方である(雇止めの可能性があることを前提におき、仕事を失っても再就職の見通しが高い状態である)と定義し、フルタイム常用非正規と正社員を比較検証した。その結果、フルタイム常用非正規という働き方が、その両方を満たし、(正社員に移行しない)継続的なキャリア形成の可能性が示された。以下、具体的に、明らかになった点を列挙したい。

- ・非正規といっても雇用は継続されている
- ・非正規のほとんどが、自立している
- ・夫婦でみると非正規の世帯収入は低くない
- ・ボランティアフルタイム常用非正規は、就業意識に適応した働き方を実現できている
- ・ボランティアフルタイム常用非正規は、働き方総合満足度も就業意欲も、正社員と比べて有意な差がなく高い
- ・ボランティアフルタイム常用非正規には、能力形成機会や、基礎力、次の仕事が見つかる見通しが正社員と比べて有意な差がない

また、補完的なインタビューでは、すでに大学卒業から年数を経ている今回の研究対象者は、正社員を経験したうえで、責任やストレスが少ない働き方、残業が少ない働き方や、自分のやりたい仕事に専念できる働き方を敢えて選んでいる様子がうかがえた。彼らにとっては就業形態よりも、これらの条件を満たすことのほうが働くうえで優先順位が高く、いわば、それを満たせない正社員で働くことのほうがリスクなのである。

さらに、非正規という働き方を継続できない要因は、収入や不安定さといったものよりも、世間の非正規に対する偏った評価であることが明らかになった。フルタイム常用で働き、雇用や収入が安定していたとしても、非正規という雇用形態だけでローンを組めないことや、地位が低く評価されたという語りが複数みられた。

以上の結果より、まず、非正規の実態を正しく把握し、伝えることの必要性を強く感じる。偏つ

た認識から、就業形態が正社員ではないというだけで、過ごしにくい社会になってしまっている。

また、新しい就業形態の可能性もうかがえる。ボランティアフルタイム常用非正規は、昇進や組織をまとめる働き方は望まない傾向にあり、組織にしばられず、自分のペースで、仕事以外の時間も大切にしながら働くことを望む。現在、その条件を満たすのが非正規という働き方なのだが、彼らの仕事意欲が高く、また、高い収入を望んでいないことを考慮すると、仕事の範囲も昇進や昇給の範囲も限られた、新しい正社員という形態が、(意欲の高い人材を活用できる)企業にとっても、(望ましい働き方で安定を得られる)個人にとっても、よりよい状態であるかもしれない。

最後に本研究の限界と今後の課題に触れておく。今回は正社員と条件をそろえて比較することを重視したため、常用非正規のなかでも、フルタイムではない非正規や、臨時非正規については触れられていない。非正規全体の多様性を把握するためには、対象を広げた分析が求められる。また、フルタイム常用非正規のなかでも、ボランティアのほうに注目したため、消極的フルタイム常用非正規の正社員との有意差について、その要因を深く検証できていない。とくに、消極的フルタイム常用非正規のネガティブな結果の背景には、本人が望ましいと思う働き方と、実際に企業が正社員として求める働き方にギャップがある傾向がみうけられ、これについて継続的に研究を深めることは、正社員移行を目的として議論する際に、有効な示唆になる可能性がある。

## 注

<sup>1</sup> 正確には、佐藤(1998)は非典型雇用について論じているのだが、非正規雇用は非典型雇用に重なる部分が多いため、ここでは区別しなかった。

<sup>2</sup> 原(2007)は、2000年代に入ってから日本企業のOff-JTの実施が少なくなったことを明らかにしている。

<sup>3</sup> 研究対象を常用非正規に限定することに対して、非正規の特徴を捉えられていないのではという異論があるかもしれない。これに対して、非正規増加の実態が、実は常用非正規の増加であること示しておきたい。雇用のあり方に関する研究会(2009)は、1987年から2007年の雇用構造の変化を就業構造基本調査のデータで整理し、非正規雇用が19.5%から32.6%と大幅に増加したものの、そのうちわ

けは、労働契約期間に定めのない雇用もしくは1年以上の期間の定めがある常用非正規の増加であることを示している。一方、いわゆる臨時・非正規雇用の割合はあまり変化していない。雇用のあり方に関する研究会(2009)は、多くの議論が、多様な非正規をひとまとめにして正社員と2極化して議論することに疑問を投げかけているのだが、本稿でもその考え方に賛同し、あえて、非正規の属性をコントロールすることにした。

<sup>4</sup> 非正規の働き方を正社員と比べて単純に評価するのは難しい。たとえば、基本的にフルタイムで働いている正社員と比べて、非正規の労働時間は多様である。労働時間の長さが所得や能力形成機会に影響するのは容易に想像がつく。本研究は、正社員と非正規の「就業形態の違い」に注目するため、非正規の条件をできるだけ正社員に揃えて分析することにした。

<sup>5</sup> 調査終了後、本調査の回答者の偏りを①業種、②非正規の就業形態、③既婚率に関して「平成19年就業構造基本調査(総務省)」と比較検証している。萩原(2009)によると、インターネット調査回答者は、学歴が高く、専門的技術職が多いが、既婚率は男性では偏りが小さいといった傾向がある。今回の調査では学歴を大卒をコントロールしたことで、学歴による回答者の偏りは軽減できているが、そのほかの偏りが特にサンプル数の少ない正社員のほうで確認された。

<sup>6</sup> (株)インテージに協力いただき、インターネットモニター(yahooモニター、cueモニター)に対し、調査対象条件に合う非正規に対して調査期間中に最大限のサンプルを回収してもらった。一方、正社員に対しては、回収目標を500と設定し、条件にあうモニターから、調査依頼者をランダムに選んでもらった。結果、565を回収し、すべてのデータを研究対象として活用することにした。

<sup>7</sup> この3つの設問は、研究対象者の(大卒以上男性30代非正規)の特徴をみるために、既存研究「働き方とセーフティネットに関する研究会」(2005)の調査票項目から抜粋(一部修正)したものである。

<sup>8</sup> 就業構造基本調査の「常用雇用」の定義は、雇用契約期間に定めがないもしくは雇用契約期間が1年以上だが、本研究では、「雇用契約期間に定めがない」という条件をはずし、代わりに「勤続年数が1年以上のもの」を追加した。雇用契約期間の定めがないと回答したものの詳細をみると、アルバイトやパートで有る場合が多く、「常用」という意味からは適していないと判断したためである。

<sup>9</sup> 雇用契約期間の設問で28サンプル、勤続年数に関する設問で2サンプルの異常値が確認された。このデータを活用する際は異常値を含むサンプルを研究対象から省いたため、非正規TOTALは1168サンプル、正規はTOTALは564サンプルになる(図表3から図表7)。

<sup>10</sup> 補足インタビューでは、親と同居する非正規でも、親に生活費を納めている実態が確認できた。

<sup>11</sup> この36の設問は就業価値観を把握するための網羅性のある構造だった設問ではないことを断っておきたい。多様化する非正規社員の就業意識を把握するためには、従来の就業価値観を把握するフレームだけでは限界があると考え、できるだけ様々な就業意識に関する設問を組み込むことに注力した。まず、豊田(2009)が就業価値観を調査で把握するために、スーパー(1970)が開発したWork Value Inventoryの15概念を参考に作成した就業価値観フレーム30項目(15概念2項目ずつ)から、15概念を網羅

するように設問を 20 設問抜粋し一部修正した。さらに、本研究に先立って著者が 30 代の男性非正規に対して実施したブレインインタビュー（2009 年 10 月実施）から、複数の対象者からあがった望ましい働き方と、望ましくない働き方を追加。既存調査（ワーキングパーソン調査 2008）の選社理由からも抜粋した。

<sup>12</sup> 満足度に関しては、「非常に満足している」から「満足していない」まで 4 件法で、働く意欲については、「非常に強い」から「非常に弱い」まで 4 件法で選択肢を設定した。

<sup>13</sup> ただし、図表 9 で示したように、就業実態の設問で「自分がのぞめば、今の会社で長期的に働ける」にあてはまる（計）が、ボランティア常用フルタイム非正規は 47.9%で、正社員（63.5%）よりは低いもの半数弱であることは、非正規が不安定だというイメージに疑いをもつデータという意味で興味深い。

<sup>14</sup> 仕事を進める上で必要な基礎力に関しては、「十分持っている」から「持っていない」まで 5 件法で、能力や知識がほかの勤務先で役立つ程度は「とても役に立つ」から「まったく役に立たない」まで 5 件法で、次の仕事を見つけれられる見通しについては、「強い見通しがある」から「まったく見通しはない」まで 5 件法で選択肢を設定した。

<sup>15</sup> 従業員規模には差がみられず、職種は多少の差がみられものの（ボランティア常用非正規のほうが、サービス職が 3.7 ポイント、専門職・技術職が 2.7 ポイント多く、生産工程・労務職と販売職がともに 4.5 ポイント少ない）この多少の差が、成長因子の検定差の原因になっているとは考えにくい。

<sup>16</sup> インタビュー依頼をしたところ 34 人の候補者があがったが、非正規の働き方を通じてのキャリア形成の可能性について検証するという研究の目的上、調査において働き方に不満だと答えたひとは排除した。その後、日程調整上、最終的に 12 人に調査を実施した。なお、会場の都合上、すべて首都圏在住者である。調査は 2010 年 2 月に実施し、面接時間はそれぞれ 70 分前後であった。なお、インタビューは対象者の許可を得たうえで録音した。

## 参考文献

- 古郡 頼子, 1997, 『非正規労働の経済分析』東洋経済。  
 玄田有史, 2008, 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No.580 p.61-77。  
 ———, 2009, 「正社員になった非正社員—内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』No.586 p.34-47。  
 萩原 牧子, 2009, 「インターネットモニター調査はどのように偏っているのか—従来型調査手法に代替する調査手法の模索—」『Works Review』vol.4 p.8-19。  
 原ひろみ, 2007, 「日本企業の能力開発—70 年代前半～2000 年前半の経験から」『日本労働研究雑誌』No.563 p.84-100。  
 堀有喜衣・小杉礼子・久木元真吾, 2007, 『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。  
 堀田 聡子, 2009, 「初職非正社員」は不利か—「最初 3 年」の能力開発機会と正社員への移行—」『日本労働学会誌』No.10(2) p.18-34。  
 小杉礼子 (2001) 「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題」『日本労働経済雑誌』490 号。

- , 2003, 『フリーターという生き方』勁草書房  
 小杉礼子編, 2002, 『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構。  
 雇用のあり方に関する研究会（座長 佐藤博樹, 事務局リクルートワークス研究所）, 2009, 「正規・非正規二元論を超えて—雇用問題の残された課題—」。  
 黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ—「七・五・三」転職の背景—」『日本労働研究雑誌』No.490 p.4-18。  
 小倉一哉, 2007, 「非正社員の基幹労働力化と満足度」『日本労働学会誌』Vo.9 No.2 p.36-51。  
 奥西好夫, 2008, 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』No.576 p.54-69。  
 労働政策研究所・研修機構, 2008, 「非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究」『JILPT 資料シリーズ』No.36。  
 労働政策研究所・研修機構, 2006, 「日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—」『JILPT 資料シリーズ』No.14。  
 酒井正, 樋口美雄, 2005, 「フリーターのその後—就業・所得・結婚・出産—」『日本労働研究雑誌』No.535 p.29-41。  
 佐野嘉秀, 2008, 「非正社員の能力開発と正社員の登用」労働政策研究所・研修機構, 「非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究」『JILPT 資料シリーズ』No.36。  
 佐藤博樹, 1989, 「就業形態の多様化と新しい働き方の台頭」『日本労働協会雑誌』No.31 p.14-25。  
 ———, 1998, 「非典型的労働の実態—柔軟な働き方の提供か?—」『日本労働研究雑誌』No.462 p.2-14。  
 ———, 2004, 「若年者の新しいキャリアとしての「未経験者歓迎」求人と「正社員登用」の機会」『日本労働協会雑誌』No.534 p.34-42。  
 ———, 2006, 「日本人の働き方」労働政策研究所・研修機構, 「日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—」『JILPT 資料シリーズ』No.14。  
 ———・松浦民恵・島貫智行・高橋康二・中道麻子, 2009, 「派遣という働き方を通じたキャリア形成—事務職, コールセンター, オペレーター, 技術職, 営業職—」『東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ』No.14。  
 高梨昌, 1980, 「『不安定雇用労働者』の労働市場と雇用政策」『社会政策学会年報 第 24 集』御茶の水書房。  
 豊田義博, 2009, 「中国人と日本人は、なぜ、うまくいかないのか?—中日ホワイトカラーの就業価値観比較—」『Works Review』vol.4 p.20-33。  
 山田昌弘, 1999, 『パラサイトシングル時代』ちくま新書。  
 ———, 2004, 『希望格差社会』筑摩書房。